



COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 5.865, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA A REMUNERAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS, ESTABELECE OPÇÃO POR NOVAS REGRAS DE INCORPORAÇÃO DE GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO ÀS APOSENTADORIAS E PENSÕES E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"

EMENDA SUBSTITUTIVA Nº

Dê-se a seguinte redação ao Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865 de 2016:

CAPÍTULO III

DA CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 3º Os Anexos II e III à Lei no 12.094, de 19 de novembro de 2009, passam a vigorar na forma dos Anexos V e VI, respectivamente.

Art. 3º-A. A Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, passa vigorar com as seguintes alterações:

“

CAPÍTULO I

CRIAÇÃO DE CARGOS DE ANALISTA DE POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 1º Fica criada, no âmbito do Poder Executivo, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, composta pelo cargo de Analista de Políticas Sociais, de nível superior.

§ 1º Os ocupantes do cargo de que trata este artigo terão lotação no Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, na qualidade de Órgão Supervisor, e exercício descentralizado em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional com competências relativas às políticas sociais.

§ 2º Compete ao Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, respeitado o disposto no § 1º, definir o órgão de exercício descentralizado dos ocupantes dos cargos de que trata este artigo.

§ 3º A Carreira de que trata este artigo será estruturada em classes e em padrões, na forma do Anexo I desta Lei, dispostos de maneira hierarquizada, respeitados os critérios de mesma natureza do cargo, mesmo grau de complexidade de atribuições, nível de formação e experiência exigidos para o seu desempenho.

§ 4º Além do atendimento às disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, o provimento dos cargos da Carreira de que trata o caput



deste artigo fica condicionado ao atendimento dos seguintes requisitos:

I – haver prévia demonstração pelo dirigente do órgão responsável pela realização de concurso público acerca da existência de suficiente dotação orçamentária e de autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, como determina o § 1º do art. 169 da Constituição Federal; e

II – ser a demonstração de que trata o inciso I deste parágrafo formalmente submetida à análise do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, que autorizará, ou não, o início de procedimentos para realização de concursos públicos.

Art. 2º O quantitativo total de cargos da Carreira de que trata o art. 1º desta Lei é de 2.400 (dois mil e quatrocentos) Analistas de Políticas Sociais.

Art. 3º São atribuições do cargo de Analista de Políticas Sociais:

I – Formular, implementar, realizar a gestão e avaliar políticas, projetos e programas nas áreas de saúde, desenvolvimento social, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano e agrário, segurança alimentar e nutricional, assistência social, educação, cultura, esporte, turismo e lazer, cidadania, direitos humanos, promoção de igualdade racial, de gênero e dos direitos das pessoas com deficiência, proteção e promoção dos direitos de crianças, adolescentes, povos indígenas, quilombolas e demais comunidades tradicionais, que não sejam privativas de outras carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder Executivo;

II – verificar, acompanhar e supervisionar os processos inerentes ao Sistema Único de Saúde, ao Sistema Único de Assistência Social e aos demais programas sociais do governo federal objeto de execução descentralizada;

III – identificar situações em desacordo com os padrões estabelecidos em normas e legislação específica das áreas mencionadas no inciso I e demais políticas sociais, proporcionando ações orientadoras e corretivas, promovendo a melhoria dos processos e redução dos custos;

IV – aferir e monitorar os resultados das áreas mencionadas no inciso I, considerando os planos e objetivos definidos no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Assistência Social e demais políticas sociais;

V – proceder à análise e avaliação dos dados obtidos, gerando informações que contribuam para o planejamento e o aperfeiçoamento das ações e políticas sociais;

VI – apoiar e subsidiar as atividades de controle e de auditoria; e

VII – colaborar na definição de estratégias de execução das atividades de controle e avaliação, sob o aspecto da melhoria contínua e aperfeiçoamento das políticas sociais.

CAPÍTULO II

INGRESSO NA CARREIRA

Art. 4º O ingresso no cargo dar-se-á por meio de concurso público de provas e títulos e de curso de formação, respeitada a legislação específica.

§ 1º O edital definirá as características de cada etapa do concurso público, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.



§ 2º O ingresso nos cargos referidos no **caput** deste artigo exige diploma de graduação em nível superior.

§ 3º O concurso público referido no **caput** deste artigo será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

CAPÍTULO III

REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

Art. 5º Os vencimentos dos ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º constituem-se de:

I – vencimento básico, conforme o Anexo II desta Lei;

II – Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS.

Art. 6º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais – GDAPS, devida aos ocupantes do cargo referido no art. 1º, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições.

§ 1º A GDAPS será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos cargos, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo III desta Lei.

§ 2º A pontuação a que se refere a GDAPS está assim distribuída:

I – até 80 (oitenta) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até 20 (vinte) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

§ 3º Os ocupantes do cargo referido no art. 1º somente farão jus à GDAPS se estiverem exercendo atividades inerentes à Carreira em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, ressalvado o disposto no art. 14.

§ 4º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou entidade no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais.

Art. 7º O Poder Executivo regulamentará os critérios gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho institucional e individual para fins de concessão da GDAPS.

§ 1º A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.

§ 2º Os servidores ocupantes do cargo referido no art. 1º que obtiverem



avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 3º A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

§ 4º Os afastamentos e licenças considerados pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), como de efetivo exercício serão considerados para fins de cômputo do período previsto no § 1º deste artigo.

Art. 8º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e de concessão da GDAPS serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício.

§ 1º Na impossibilidade de aplicação do disposto no **caput**, a avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 2º As metas globais de desempenho institucional serão fixadas em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade e elaboradas, quando couber, em consonância com as diretrizes e metas governamentais fixadas no Plano Plurianual – PPA, na Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e na Lei Orçamentária Anual – LOA.

§ 3º As metas referidas no § 2º serão objetivamente mensuráveis, utilizarão parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do órgão ou entidade, e considerarão, na ocasião de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 4º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pelo órgão ou entidade, inclusive em seu sítio eletrônico, e permanecerão acessíveis a qualquer tempo.

§ 5º As metas poderão ser revistas a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 10. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de GDAPS serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo III desta Lei para o cargo de Analista de Políticas Sociais de acordo com o respectivo cargo, classe e padrão.

§ 2º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput** em situações específicas disciplinadas por ato do Poder Executivo.



Art. 11. Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDAPS será paga no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Art. 12. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAPS, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a GDAPS no valor correspondente a 100 (cem) pontos.

Parágrafo único. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 13. O titular de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais, em efetivo exercício, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAPS da seguinte forma:

I – os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 3, 2, 1 ou equivalentes perceberão a GDAPS calculada conforme o disposto no art. 11º; e

II – os investidos em Cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalente farão jus à GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo de Analista de Políticas Sociais que não se encontre desenvolvendo atividades relacionadas no art. 3º somente fará jus à GDAPS:

I – quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, quando cedido para escolas de governo, ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDAPS calculada com base no disposto no art. 12;

II – quando cedido para órgãos ou entidades dos três poderes da União distintos dos indicados no inciso I do **caput**, desde que investido em Cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAPS correspondente à última pontuação obtida antes da cessão;

III – quando em afastamentos e em licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAPS, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, correspondente à última pontuação obtida.

Art. 15. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos nos arts. 13 e 14 desta Lei continuarão percebendo a GDAPS correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.



Art. 16. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 14 e 15 será:

I – a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por maior tempo;

II – a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III – a do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, excepcionalmente nos casos de impossibilidade de se aplicar os incisos I e II deste artigo.

Art. 17. Os servidores ocupantes do cargo de Analista de Políticas Sociais fazem jus à GDASUS, criada pela Lei n. 11.344, de 8 de setembro de 2006, e às Funções Comissionadas Técnicas, previstas na Medida Provisória n. 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, observadas as disposições legais relativas à percepção dessas vantagens.

Parágrafo único. À exceção das vantagens previstas no caput, a GDAPS não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

CAPÍTULO IV

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES NA CARREIRA

Art. 18. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observando-se os seguintes requisitos:

I – para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício em cada padrão;

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º; e

II – para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 5º do art. 6º no interstício considerado para a promoção;

§ 2º O interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecido nas alíneas a dos incisos I e II do § 1º deste artigo, será:



I - computado a contar da data de investidura do servidor no cargo de Analista de Políticas Sociais;

II - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício;

III - suspenso, nos casos de afastamentos não considerados legalmente como de efetivo exercício, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Art. 19. Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 19 desta Lei serão objeto de regulamento.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES GERAIS SOBRE A CARREIRA DE DESENVOLVIMENTO EM POLÍTICAS SOCIAIS

Art. 20. É de 40 (quarenta) horas semanais a jornada de trabalho dos ocupantes dos cargos da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Art. 21. O disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, não se aplica aos servidores da Carreira de Desenvolvimento em Políticas Sociais.

Art. 22. Para fins de incorporação da GDAPS aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - quando ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, a GDAPS será correspondente a 80% (oitenta por cento) do valor máximo do respectivo nível, classe e padrão, ou da classe única, conforme o respectivo cargo efetivo que lhe deu origem; e

II - nos demais casos aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

Art. 23. Aos servidores ingressos na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais após a publicação da Portaria MPS/PREVIC/DITEC n. 44, de 31 de janeiro de 2013, considerar-se-á, para fins de definição da legislação previdenciária aplicável, a data da primeira investidura do servidor no Poder Público, independentemente da esfera (federal, estadual, distrital ou municipal, civil ou militar), desde que não tenha ocorrido interrupção de vínculo.

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais foi criada pela Lei nº 12.094, de 19.11.2009, após apreciação, análise, ajustes e aprovação do Projeto de Lei nº 3.452-A, de 2008. A estruturação da Carreira visou dar continuidade ao processo de qualificação da força de trabalho no serviço público, com enfoque no campo social da



atuação governamental, em especial em áreas como saúde, demografia, emprego e renda, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos, proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais e à pessoa idosa.

Para justificar a criação da carreira, o Ministério do Planejamento encaminhou ao Congresso Nacional a Exposição de Motivos nº 23/2008/MP. Além de reforçar o grau de prioridade conferido à área social, na contextualização o órgão apontou que a experiência exitosa da Carreira de Infraestrutura, criada em 2007, com o objetivo de recrutar pessoal com alto nível de qualificação para o desenvolvimento de atividades especializadas nesta área, motivou e foi usada como base para a criação da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Com o desenvolvimento da Carreira de Infraestrutura, tornou-se patente a necessidade de que fossem feitos ajustes legais, visando fortalecer tanto servidores quanto sua área de atuação junto ao Executivo Federal. Uma das alterações mais expressivas foi a lotação dos Analistas e dos Especialistas Sêniores ser centralizada no Ministério do Planejamento, com exercício descentralizado em órgãos da administração direta que tratam do tema.

No entanto, neste mesmo período, a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais não passou por ajustes legais semelhantes, distanciando-se consideravelmente da Carreira em que se baseou. Como consequência, a transversalidade das políticas sociais foi prejudicada, por conta de modelo inadequado de gestão, limitando a autonomia da temática social e implicando considerável evasão da carreira.

Visando minimizar tal descompasso e fortalecer a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, garantindo sua isonomia e sua transversalidade, justifica-se a proposta de inclusão do Art. 3º-A no Capítulo III do Projeto de Lei nº 5.865/2016. Reforço que os ajustes propostos não têm impacto orçamentário, mas sua aprovação fortalecerá os programas sociais do Executivo Federal, beneficiando milhões de brasileiras e brasileiros.

Sala da Comissão, em de de 2016.

Deputada ERIKA KOKAY – PT/DF